



TITLE:

異動をめぐる労使協議の変遷 (1)一化繊産業の事例一

AUTHOR(S):

久本, 憲夫

CITATION:

久本, 憲夫. 異動をめぐる労使協議の変遷(1)一化繊産業の事例一. 経済論叢 1996, 158(4): 1-26

ISSUE DATE:

1996-10

URL:

<https://doi.org/10.14989/45100>

RIGHT:

經濟論叢

第 158 卷 第 4 号

-
- 異動をめぐる労使協議の変遷（1）……………久 本 憲 夫 1
- 共同財としての農村舞台支援システムの
形成と展開……………後 藤 和 子 27
- 貿易理論における技術の役割……………鄭 承 衍 46
- 日本カメラ産業における
輸出マーケティング史……………I・H・モヒウアイン 66
- 中国大都市における流動人口急増の要因……………戴 二 彪 108
-

平成8年10月

京 都 大 学 経 済 学 会

異動をめぐる労使協議の変遷(1)

——化繊産業の事例——

久 本 憲 夫

I 問 題 設 定

現代の雇用調整は、手法としては出向・転籍の日常化、希望退職の一般化、対象としてはホワイトカラーとくに管理職クラスへの拡大によって、特徴づけられるであろう。そして、こうした雇用調整によって、労働争議が発生することは非常に少なくなっている¹⁾。

市場経済の中であって、製品販売市場の変動やきびしい企業間競争によって企業は不断に必要な雇用量の変動、必要な質の労働力の変化に直面している。こうした外的環境の中で、安定した雇用の確保は技能形成上の必要と並んで、安定的労使関係の前提でもある。もちろん、賃金が企業内においても短期的に柔軟であれば、問題はかなり解決するかも知れない。しかし、賃金には下方硬直性がある。また急激な販売の減少は、雇用量自身の減少が必要である。とすれば、硬直的な賃金・安定した雇用と製品市場の急激な変化を両立させるものは何であろうか。それを巡る労使のせめぎあいはいかなるものか。また、それは歴史的にどのような変化をとげてきたのか。

すでにのべたように、現在では転勤・出向・転籍などは日常的な異動として

1) もちろん、こうした雇用調整が我が国でスムーズに進むようになったと考えるのは早計である。筆者がおこなった聴き取りによれば、ハードな雇用調整を経験した企業労使はいずれも、その「キズ」、つまり企業に残った者の企業への信頼感の低下とそれが企業に及ぼす悪影響に実感していた（関西生産性本部（1995）『日本型雇用の方向——新時代の長期雇用安定雇用を——』）。ハードな雇用調整（解雇・指名解雇に近い希望退職）の影響は20から30年は続くのである。

認知されており、労使ルールも確立しているといつてよい。多くの場合、こうした「柔軟な」異動は、我が国雇用システムの長所として取り上げられることが多い。他面、こうした異動を、労働者個人はよほどのことがないかぎり拒否できないという現実、多くの判例をふまえて定着するとともに、労働者個人の不安・不満の一因ともなっている。労働判例は、現実の労使関係に大きな影響力をもつが、判例自体が現実の労使関係の反映・定着化であるのも事実である²⁾。

出向・転籍などの人事労務管理および労使協議について、アンケートなどによる調査研究はすでにかなり存在しているが、こうした「異動の柔軟性」が我が国の労使関係のなかでどう変化してきたのかを検討したものは、非常に少ないのが実情であろう³⁾。第二次大戦直後から、我が国の雇用慣行のひとつとして「異動の柔軟性」がブルーカラーも含めて存在したとは考えがたいにもかかわらずである。この点を労使協議という立場から見ていくことにしたい。労使協議の対象として最も重要なのは雇用調整による異動であるために、ここでもそれが中心とならざるをえないが、もとより異動自体は常に存在しており、労使協議になじみにくいものも多い。その意味で、ここでは取り上げるのは異動の一部にすぎないことをあらかじめ断っておく。

ある研究によれば、雇用調整としての配置転換方式の定着は次のように区分される⁴⁾。指名解雇を内容とする人員整理方式（昭和20年代前半）から本人の

2) 現在の労働法上の解釈について、さしあたり、菅野和夫〔1993〕『労働法 第三版』、弘文堂、を参照のこと。

3) 最近の注目すべき研究として、現場の労働者に品質の安定と向上のための問題発見と解決活動を求める「日本型生産システム」の形成とそれをもたらした管理思想の転換を課題とした、法政大学産業情報センター編〔1995〕『日本企業の品質管理』、有斐閣、ならびに雇用調整の変化を論じた、佐口和郎〔1995〕『高度経済成長期以降の雇用保障』（武田晴人編『日本産業発展のダイナミズム』、東京大学出版会、所収）、日本企業の人事労務戦略に焦点をあわせたものとして、仁田道夫〔1990〕、「経営多角化と人事労務戦略——化繊産業に関する考察——」、『武蔵大学論集』第37巻第2～5号はぜひ参照されるべきである。また、拙稿「電機産業における「職身分格差撤廃」」（京都大学経済学会・『経済論叢』、第155巻第3号、1995年3月）、ならびに「昭和30年代臨時工問題をめぐる労使交渉——相互信頼的労使関係形成への歩み」（京都大学経済学会・『経済論叢別冊・調査と研究』第11号、近刊）も参照されたい。

自由意思を建前とする希望退職方式(昭和30年代前半)、質・量の同時再編を労使関係面でも可能にする配置転換方式(昭和30年代後半)へ、さらには企業間異動・職種間異動へと重点が移行した(昭和40年代前半)と。これを具体的産業でみたばあいどの程度この言明はあてはまるのであろうか。配置転換方式に変化が存在したとして、なぜそうした変化が起こり得たのであろうか。そのロジックはいかなるものであったのか。小論のテーマは、我が国労使関係の特徴の一つとされる「異動の柔軟性」が、いかなる歴史的経緯を経て労使の間で合意されるにいたったのかを検討することである。異動は技能養成のすぐれた手段であると同時に、ソフトな雇用調整手段である。労使協議の対象となるのは、主として後者の側面が大きい場合であろう。こうした異動の柔軟性をめぐる労使のやりとりは、同時に「相互信頼的労使関係」の形成・確立過程をたどることでもある。小論では、化繊産業の異動をめぐる労使協議の変遷を素材として、その変化の理由とそのロジックを浮かび上がられることを試みる。

II 1950年代の異動と労使協議

1. 東レの事例

(1) 前 史

戦後直後の労使関係は東レにおいては、穏健なるものであった。そして、経営と組合の関係は当初から良好であった。昭和21年3月の主力工場の組合結成大会には、米賓として社長も出席している。社長がつぎのようなあいさつをしていることは、東レの労使関係を理解するうえで重要である。

「……組合が生産第一主義を強調せらることは、私共、経営の任に当るものとして専心念願する所で、生産無き所に再建成らず苟も生産を阻むものは絶対に排除すべしとの原則を堅持するものであります。私は事業経営の方針として従業員、株主、そして製品の消費者、この三者を考慮して事業を成り立たせることであります。しかして、この三者間に強いて順序を

4) 日本労働協会編 [1975]、『配置転換をめぐる労使関係』日本労働協会、11～13ページ。

つけるならば、従業員の生活向上、労働条件の改善は場合によっては、株主配当のある程度の犠牲をもやむを得ないと考えます。が、それと共に株主の配当などは、如何でもよいから、ただ従業員の福利のみを計れという考え方には、賛成致しません⁵⁾。」

さらに経営参加についてつぎのようなことをいっている。

「現行の法規ではゆるされぬことでしょうが、経営者たる重役を従業員が公選し、これを株主総会にかけて確認せしめるとか、またその逆なやり方によることも考えられます⁶⁾。」

また、労使協議会については、

「先般来毎月開いておりました工場懇話会をこの際改組強化して、組合側から委員を選出して貰って経営側の委員とともに工場経営に関し建議し討論し審議して経営の方策を定めむる工場委員会（ワークス・カウンスル）を実験台に上せることを提唱いたします。」ただし、「わが国の産業が資本主義体制下におかれておる限り私はどこまでも資本を護って行く決意であり、それが経営者としての責務であると堅く信じて居ります⁷⁾。」

こうした社長の態度は、結成間もない労働組合を「労使協調主義」へと押し進めていくことになる。資料的には確認できないが、産業報国会との連続性が存在しているようにおもえる。もちろん、東レ労働組合は全織同盟の有力組合として、総同盟の重要な働きをする⁸⁾。

波乱は外部からやってくる。GHQによる公職追放の対象者として、田代社長があげられたのである⁹⁾。田代社長は戦時中、滋賀県の人政翼賛会の幹部であったというのがその理由である。昭和22年2月28日に政府は占領軍指令に基づいて勅令第109号「就職禁止、退官、退職等に関する件」を公布し、該当者

5) 『東レ労働組合史 第1巻』(1969)、72ページ。

6) 同上、73ページ。

7) 同上、73-74ページ。

8) 総同盟の活動については、つぎの文献が参照されるべきである。白井泰四郎(1962)『日本労働総同盟の運動』(大河内一男・藤田若雄編『講座 日本の労働問題 IV』、弘文堂)。

9) 『東レ労働運動史 第1巻』、143-149ページ。

の公職追放を発表した。東レ労連は、「田代社長に対する組合員の世論調査を行なった結果に基づいて、田代社長を支持する嘆願書を申請し、パージ除外運動を起こした。」当時の労働組合としては正に異例のパージ除外運動にもかかわらず、6月26日に田代社長は退任する。公職追放後も、労連は田代前社長の復帰は断念したものの、公職追放解除訴願運動を続け、第一回訴願（昭和22年3月～昭和23年3月）で同氏の追放は解除されている。当初から「社長制」（取締役会の編成のこと……引用者）の提案をおこなうなど、労連は重役人事に発言をしている。とはいえ、東レ労連も時代の流れから大きな影響を受けている。青年部が独自の活動を始めたのである。これは全国的な動きであった。そして昭和23年12月22日付け労働次官通牒「民主的労働組合及び民主的労働関係の助長について」が出され、「特権的な青年部を設けないこと」もその項目の一つであった。これにもとづき、執行部は青年部を昭和23年末から24年にかけて解散させることとなる。また、レッドパージもおこなわれたものの、対象者は少数にとどまり、ほかの多くの労働組合ほどのインパクトをもっていなかった¹⁰⁾。

さて、戦後直後から協調的な労使関係を形成していたという事実は、労使協議体制が現在まで変化していないことを必ずしも意味するものではない。ドラマチックな激動は少ないとはいっても、あきらかな変遷がみられるのである。それはいかなるものであったのか。時代を追って検討することにしよう。

(2) 1957年以前

1957年の操業短縮以前、組合新聞には二つの異動に関する記事が掲載されている。一つは55年の瀬田工場から愛知工場への転勤問題であり、もう一つは翌年末の三島工場稼働にともなうものである。まず、前者からみておこう¹¹⁾。

10月27日の団交において、会社よりナイロンの増産にともない瀬田工場から

10) 同上、98～102、111～121ページ。

11) 「東レ組合新聞」第53号（1955年11月2日）。なお、組合新聞の名称は組合の歴史のなかで変更されているが、以下ではすべて同一の名称をもちいる。

希望者をつのり、約30名を愛知工場に転勤させたい旨の申し入れがあった。それより先、瀬田工場で工場側より組合に申し入れがあり、組合としては大量転勤なので中央労働協約に基づいて、本部団交を行なうものとしていた。会社の計画の概要はつぎのようなものであった。①工場では本年末までに90人の増員計画をもっている。②うち、20～30名を瀬田工場から転勤してもらいたい。③強制はせず希望者のみ。ただし勧誘はする。④瀬田工場は、やりくりをすれば30人くらいは出来る見込みだ。あとで人が足りないということになれば、そのときに考えたい。⑤その後の転勤について、他の事業所からやるか、また瀬田工場から第2回をやるかなどの計画はまだ考えていない。⑥転勤する者は、愛知工場の勤続などと、あまり開く事のないようにしたい。⑦技術者として、愛媛、滋賀工場などから、名古屋工場へ若干転勤してもらいたいと思っている。⑧転勤者はすべて、転勤規定によって取り扱う。

これに対する組合の回答はつぎのようなものである。①瀬田工場においては、現在の人員はギリギリいっぱいの作業量であって、とうてい30人という人数をメクことができない。もし強行するなら、後が労働強化となる。②会社は後の状況をみて補充するか否かを決めたい考えのようであるが、たとえ即時補充する為採用しても、その人達が仕事になれるまでは労働強化が激しくなる。③現在のままいっても、自然減があるから、新採用のある来年3月頃までにはかなりの労働強化になる。④したがって30人転勤には反対せざるを得ない。以上の点を回答すると共に会社側としても、職場の状況を充分研究するよう要請した。その後の組合新聞に記載がないので、この問題が如何なる解決を見たのか不明である。いずれにせよ、大量転勤が当時は団体交渉事項として取り扱われていたこと、転勤反対の姿勢を組合が示していることがわかる。戦後直後から協調的労使関係が維持されていた東レでさえ、異動に関する労使協議は現在とはかなり異なっていたといえよう。

第2の事例は1957年初めの記事の中にみられる¹²⁾。これによれば、前年末の

12) 同上、第93号(1957年1月11日)

12月28日に、組合に対して会社は、三島工場への異動計画をあきらかにしている。三島工場は57年中には糸を出し、1958年4月には日産15トンの工場になるが、このときの人員は2,000名位になる。このために、①482名(C級以上=班長クラス以上のこと(引用者))の人達を大きな事業場から異動させたい。しかし名古屋工場と愛知工場は現行の絶対人員は確保する。②残る1,500名は現地採用する。③事業場扱いの者の三島工場への転勤にともなう転勤手当については、かつての滋賀工場から名古屋工場への転勤のときと同じように、人事部扱いと同様に扱う。④事業場扱い人事部扱いともに、転勤手当は、転勤辞令の出た事業場から三島までの直結のものとする。⑤三島工場の社宅は、とりあえず150戸を建てたい、とするものであった。この記事を読む限り、組合はこの転勤問題で会社と大きな対立はなかったようである。また、事業場扱いの者は転勤がないのがふつうだと思われるが、ここでは転勤は異常事態とは認識されていない。おそらく最大の理由は、転勤対象者が下級職制であったことであろう。また、新工場への異動であり、昇進を伴う可能性も高かったのではないだろうか。深刻な問題は翌年早々にはじまる。

(3) 1957/58年の大規模操短

いわゆるナベ底不況は繊維産業に大きな影響を及ぼした。1957年から58年にかけて繊維全体で13%の価格下落におそわれ、とくにスフ織物は国内向け41%、輸向向け34%という急落であった。その原因は需要の減少のためではなく、企業の増産・増設による生産量の増大とそれに伴う在庫の拡大、金融引き締めによる換金売りの増大にあった¹³⁾。対応策は操業短縮による生産量の制限であった。通産省の数次にわたる「操短勧告」によって、各社で一時帰休や希望退職などがとられていたのである。繊維産業の操短はすでに1952年以来、紡績で行なわれており、同じ全織同盟の傘下ということもあり、類似した方式で推移したといってよいであろう。もちろん、具体的には企業ごとに差異を見つけることは容易であるが。

13) センセン同盟、『全織同盟史 第4巻』(1967)、181～193ページ。

まず、『資料労働運動史』昭和32, 33年版から、この化繊各社の操短について、見ておくことにしよう。通産省は1957年（昭和32年）3月23日にまずスフ綿製造業者に対して、「スフ綿の32年4月～6月生産を各月あたり32年1月実績の13%減産とする」旨の操短勧告を、6月25日に7～9月も継続するという勧告をおこなったが、スフ綿部門は装置生産の部分が大きかったため人員に対する影響はほとんどなかった。ところが、8月にスフ綿の操短率の強化をはじめスフ糸、人絹糸の9月以降年末まで2割程度の操短を勧告するに及んで、人員整理問題が発生することになる¹⁴⁾。

全繊同盟はこれに対して、昭和30年の操短闘争のさいに決定した「三原則」を再確認すると共に部会ごとの統一的な実施方法などについて方針を出している¹⁵⁾。

全繊同盟が最も重点をおいたのは操短三原則、つまり①首切り絶対反対、②休業中の賃金の全額保障、③ヒモ付き離職（失業保険を適用して一定期間離職させること）絶対反対である。このなかで、とくに全繊同盟の中でとくに論議されたのは③の「ヒモ付き離職」であった。「失保を適用する一時解雇は、操短の責任をあいまいにし、しかも結局本格的な解雇につながる」として、反対してきたわけである。しかし操短の拡大した1958年1月、化繊部会は「再雇用約款つき解雇」を認める。つまり、失業保険を適用する一時離職である。

東レの場合、表1のような経過をたどった¹⁶⁾。また、第2次操短による余剰人員の内訳は表2のとおりである。余剰人員は3工場で800人に達し、工場内転用、転勤その他で321名は吸収するものの、約479名は転用不可能人員とされた。9月21日の中央団交で労使の合意ができたが、すでに通産省から第二次勧

14) 労働省『資料労働運動史 昭和32年』, 710～713ページ, 『資料労働運動史 昭和33年』, 592～603ページ。

15) 『全繊同盟史 第4巻』, 249, 250ページ。

16) 以下の資料に依拠している。『東レ労働組合史 第2巻』(1967年), 70～95ページ, 『東レ組合新聞』, 第112号(1957年8月11日), 第114号(同年9月1日), 第115号(同年9月11日), 第116号(同年10月1日), 第122号(同年12月1日), 第126号(1958年1月11日), 第127号(同年1月21日), 第128号(同年2月1日), 第138号(同年6月11日)。

表1：東レにおける1957年操短の経過

- 3.23……通産省はスフ・綿メーカーに対して第一次操短勧告。「昭和32年4～6月の生産を32年1月実績の13%減とする」
- 8.2……さらにスフ系の操短勧告。会社は他の化繊メーカーと同様に一次離職を組合に申し入れ。
- 8.3……化繊常任闘争委員会は「a 首切りを認めない、b 補償をよくするようにする、c 全織の指示を待つ」という方針を決定。
- 8.6……化繊メーカーは失業保険の適用による一時帰休を労働省に申請することを決定。
- 8.9……中央生産委員会を会社の申し入れにより開催。勧告操短の会社の影響について説明。
- 8.12……中央団体交渉において、会社から次の申し入れ。
- ①一時的な操短であるから希望者をもった対処したい。余剰人員が出て一時的であるから、時短と混同しないように。
 - ②工場別余剰人員は滋賀502名、愛媛206名、瀬田113名の計821名でいずれも直接部門のみで男女比は半々ぐらいである。
 - ③名古屋工場、愛知工場に100名ぐらい転勤させ、工場間の配置転換は数十名転用したい。残りの人については職場から離れてもらう考えである。
- 組合は、具体的な数字は事業場労使で検討する、転勤者の募集は認める旨の回答。
- 8.17……中央団交を開催。ナイロンステープルの増産中止によって8.12の人員を修正したい旨の申し入れがあり、組合はこれを了承。
- 8.19……全織本部執行委員会が化繊操短の対策と傘下組合へ指示（操短三原則）。
- ①首切り絶対反対、②休業中の賃金の全額保障、③ヒモツキ離職絶対反対。
- 8.20……化繊労使会議開催。経営者側の態度が明らかに。
- ①余剰人員対策。配置転換、希望退社、解雇予告手当を出し失業保険を適用の上一時帰休。
 - ②余剰人員の算定は労使で協議。
 - ③操短問題は連合交渉の課題とはならない。
- 8.22……中央団交で、会社から人員については事業所労使で協議したい旨を付して諸条件を提示。組合はこれに対し、3原則の堅持と連交による処理を主張した。
- 8.24……中央委員会を開き、本部の諮問委員会として本部3名および各支部1～2名の構成による操短対策委員会を設置。中央委員会の権限を操短対策委員会に一任。

- 8.24……中央委員会後、第一回操短対策委員会を開催。
- 8.30……化繊部会執行委員会で、操短問題を闘争業務として取り扱うことを決定。午後に開かれた化繊部会の中央闘争委員会で、操短問題を連交の形でおこなうことを決め、以下の方針を決定した。
- ①本部で早急に経営者連合と交渉（折衝）をおこなう。
 - ②連合交渉では基本的な条件を決める。
 - ③話し合いができれば連交を開くが、不可能なれば5日以内に打ちきり、その後は全織三原則によって単社交渉に移行する。
- 同日、東レ労組は9月1日実施の操短について、各支部へ次の指示をおこなった。
- ①化繊の連合交渉で条件が決定するまでの措置を次のようにする。
 - a できるだけ現場に人員を吸収する。b それでも余った人員の処置については労使協議して統制し、雑作業を交代制でおこなう。
 - ②絶対に休ませないで、給料を100%確保すること。
 - ③組合自ら説明会を開いて啓蒙活動をおこなう。
- 9.03……第2回操短対策委員会開催。支部状況を確認し帰休までの措置、帰休時の指示、希望者の募集などについて協議した。
- 9.09……第3回操短対策委員会開催。化繊における失業保険適用、受諾方法を承認したのち、9月11日の中央団交に臨む態度を次のように決定した。
- 9.11-12……中央団交。
- 9.12……通産省、第二次勧告。10-12月の操短強化を通達。
- 9.21……中央団交。「一時離職に関する協約書」締結。10/1～12/31まで離職と決定。
- 9.22……第二次操短勧告について団交。全ての条件を第一次と同様とすることとし、併せて実施。
- 9.26……一時離職希望者の募集締切。860名の余剰人員に対して、805名の希望者があり、この人達が3ヵ月間離職、自己都合により復職しない女子5名を除く800名が復職した。

告が出されており、翌22日にこの第二次分もあわせて同一条件での一次離職が協定された。その結果は、表3のとおりである。860名の余剰人員に対して805名の希望者があり、彼らは10～12月の3ヵ月間離職した。復職しなかったのは自己都合の5名のみであった。

ここで、着目すべき点は①一時離職希望の募集期間がわずか数日であったに

表2：操短による余剰人員の修正発表

		①余剰人員	②工場内で 転用できる 人員	③他工場へ 転勤できる 人員	④時短関係で 残業吸収者と して残す人員	⑤転用もで きず余って くる人員
滋賀工場	男女計	289	58	74	5	152
	男	213	3	0	45	162
	女計	502	61	74	50	317
愛媛工場	スフ部門	男女計	121	0	4	76
		男	6	0	1	5
		女計	127	0	5	81
	紡績部門	男	0	0	0	0
		女	52	0	27	25
		女計	52	0	27	25
瀬田工場	男女計	3	3	0	0	0
	男	116	0	0	60	56
	女計	119	3	0	60	56
計	男女計	413	61	115	9	228
	男	387	3	0	133	251
	女計	800	64	115	142	479

出典：『東レ労働組合史 第2巻』78ページ。

もかわらず、愛媛工場の男性をのぞいて、ほぼ余剰人員に対応する希望者が
出ている。これは工場設備の操短対象の設備が確定するから当然だが、「希望」
という言葉が不適切であることをしめしている。②組合新聞によれば、一時離
職者の離職期間中の収入は、賞与・一時金を含む離職前半年の賃金を180で
割った金額を賃金日額とし、その約6割を失業保険として受け取る以外に、1
ヵ月分の解雇予告手当ということになる。一次離職期間は3ヵ月であったから、
 $(0.6 \times 3 + 1) \div 3 = 0.9$ となる。つまり実質9割の賃金補償ということにな
る¹⁷⁾。なお、この失業保険受給について、同年8月11日付の組合新聞では昭和
27年の綿紡操短にあたって、全織同盟の方針通り、「ある会社では失業保険を
利用して6ヵ月間国民の税金で肩代わりするというあくどさを政府となれあい

17) 同上第115号(1957年9月11日)。

表3：操短による帰休状況（東レ）

操短回数 工場別 性別	第一次～第二次			〃			〃			〃			第三次			〃			〃		
	滋賀工場			愛媛工場			瀬田工場			計			滋賀工場			愛媛工場			瀬田工場		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
会社申入余剰人員	360	207	567	121	53	174	3	116	119	484	376	860	926	644	1,570	131	122	253	33	227	260
〃 月 日										S32年9月22日											
配置転換人員													110	0	110	31	0	31	30	0	30
希望退職人員													141	722	863	25	425	450	8	484	492
帰休者合計	360	213	573	77	54	131	0	101	101	437	368	805	655	0	655	45	0	45	0	0	0
本人希望帰休人員	360	213	573	77	54	131	0	101	101	437	368	805	655	0	655	45	0	45	0	0	0
会社指名人員	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
帰休月 日										S32年10月1日											
復帰月 日										S32年1月1日											
復帰人員	360	211	571	77	52	129	0	100	100	437	363	800									
不帰人員	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	5	5									
① 退社及び退社 予定（申し出）	0	2	2	0	2	2	0	1	1	0	5	5									
② 止むを得ぬ 理由で未帰	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
③ 理 由 不 明	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0									
備 考																					

出典：表2に同じ。94ページ。

でやって事実がありました」と非難していたが、ちょうど1カ月後に「会社が負担すべき補償を政府が肩代りするということになるのであるから、われわれはいばって保険金を受け取れば良いのであるからよく考えてほしい」と記している¹⁸⁾。全織同盟の当初の方針は覆された。実質的な雇用確保と収入確保こそが最優先されたのである。

こうした二次わたる減産・設備縮減にもかかわらず、過剰在庫は解消せず、市況はさらに悪化の傾向をたどった。このため通産省はスフ綿、スフ糸、ビスコース人絹糸について1958年1～3月の第3次操短勧告をおこなった。会社が「一時的」と考えていた操短はこの第三次操短勧告によって、希望退職募集へとつながっていく。東レにとってはレーヨン糸55%減産という大規模なものであった。また、12月26日には労働省から化繊協会に対して、「再雇用できる基盤が企業にできていないのに解職者（＝一時離職者）を再び企業に吸収し、新たに別の労働者を再び確定期限付きで離職させるとなると、それが失業保険法上の離職と認めることには大きな問題がある」旨の見解が明らかにされた。この見解は、企業にとっては第一次二次の時の措置がとれないということであり、希望退職の募集要請となったのである。現在では雇用調整助成金制度が充実しており、今回の不況局面においては雇用問題に大きな効果を発揮したが、当時の失業保険制度では、こうした運用は望ましくないとされたわけである。

会社の提案はつぎのとおりであった。①対象者は勤続20年未満で双方に都合のよい者②退職金は会社都合の50%増③残余の者は他社なみの「優先採用条件解雇」を募集する。④余剰人員は3工場全体で2,100名（うち女性790名）であり、社内転用を考慮すると、予定者は1,800人程度である（男子中心）。組合の対応は混乱していた。当日開かれた操短対策委員会では「希望退職は避けるが、最悪の場合失業保険による帰休は認める」となっていたが、この案は翌年1月10日の中央委員会でひっくり返され、希望退職に応じることになったのである。この日に結んだ協定書は、条件では会社提案に近いものであった。ただし、

18) 同上第112号（1957年8月11日）、および第115号（同年9月11日）。

「自発的な希望者のみを募り肩たたきはおこなわず、再募集はおこなわない」という条項を含んでいた。

協 約 書¹⁹⁾

東レと東レ労働組合とは、昭和33年1月10日開催の中央団体交渉において、今次操短に伴う希望退職の募集に関しつぎの通り協約する。

記

1. 会社は、滋賀、愛媛、瀬田各事業場勤務の従業員の内、昭和33年1月20日現在で勤続20年未満の者について、希望退職を募集する。
2. 募集期間は募集発表時より昭和33年1月20日午後5時までとする。募集開始期は、事業場労使において協議決定する。締め切り後再び募集を行うことはない。
3. 募集過程において作為はしない。各人の応募が自発的応募であることについて組合の確認を経たうえ、応募者を退職させる。確認の方法については事業場労使において協議する。
4. 募集期間中は応募者の取捨選択は行わない。ただし必要のある場合は昭和33年1月21日開催予定の中央団体交渉において応募者の取捨選択について協議する。
5. 退職日は、昭和33年1月21日開催予定の中央団体交渉で確認のあったとき以後1月31日までの間の会社が定めた日とする。
6. 退職金は次により支給する。①月額表示本給に乗ずる支給係数は、退職金規程第3条Dの係数の150%の係数とする。その他の事項については退職金規程による。(調整加給は、退職金調整加給内規別表第2を適用する。)②解雇予告手当は支給しない。
7. 社宅、寮、寄宿舎の退去期間については、個々の事情を参酌して事業場労使で協議決定する。
8. 離職票の離職理由は、会社都合による整理とする。
9. 希望退職者募集は今回限りとする。
10. 希望退職者数が、操短余剰人員に充たないときは、不足人員の処置について、昭和33年1月21日開催予定の中央団体交渉において協議する。

19) 同上第126号(1958年1月11日)。

11. 操短の緩和又は解除により生産が復元した場合は、労働強化とならないよう、人員を補充する。
12. 操短余剰人員の社内転用について努力する。

昭和33年1月10日

希望退職については、全く肩たたきがなかったのかどうか問題である。
1958年1月28日づけ組合新聞は、一時帰休者の座談会をのせているが、つぎのような発言がある。

「C こんどの希望退職では共稼ぎに風当たりが強いそうですね。私も共稼ぎですが、人体ふだんから何かあると共稼ぎに目をつけられます。職場の人達も共稼ぎだからといった目で見ると思うんですよ、だからこんどもやめていく人が多いんです。……(中略)

B 私たちのところは、……やはり結婚している女の人に対しては、何か働きかけがあったように聞いている。

司会者 働きかけがあったということはケシカラン、そのような事のないよう労使で協約しているんですから。

E 希望については労務課の人が一人一人聞いて回っているということでした。

司会者 滋賀の男子の場合はどうですか。

G そんなことは問題にもしません。(中略)

D 私のところはコーン撰別ですが、人員が30名あまりで、10人位やめます。全部世帯持です。結婚して1ヶ月位でこれから生活を立てようという人がナキナキやめていくということもあるんです。

司会者 やはり組合へ相談に行かんとダメですよ、そんな人は今からでも遅くないと考えますから。

D 退職届を出してしまったんではね。

司会者 しかし組合の確認がなければやめさせるわけにはいかんようになっているんです。(中略)

D 組合会社立会説明のあと、別に課長が結婚した人ばかりあつめて話したんです。

司会者 男性の場合はどうですか。

A 聞きませんね。……」

この発言内容から推測すれば、希望退職のターゲットは共稼ぎの女性であったようにおもわれる。「やめるなら共稼ぎの女性」という考えは、何も会社だけがもっていただけでなく、職場のなか、さらには女性のなかでもかなりひろがっていた空気であったように思われる。これは、1958年2月1日づけの組合新聞にのった一般組合員の意見からも窺い知ることができる²⁰⁾。それに対して、男性には退職勧奨を会社はおこなってない。それは会社が男性に辞めてもらいたくないというわけではなく、そうした退職勧奨を行い得ない労使関係があったとみるべきであろう。

肩たたきということ自体がかなり曖昧なものであるだけに、希望退職の受付を組合が行なうという手段はあるが、全面的に規制することは非常に困難である。どの程度「希望」に基づいていたかは、予定者数と申し込み者数の差でみるのが適当であろう(表4)。これを見ると、総数としてはほぼ募集人員とほぼ等しいが、性別に大きな隔たりがあることがわかる。当時、男性と女性は賃金処遇制度上異なった位置づけがなされていた²¹⁾。男性は長期雇用を前提としていたが、女性の場合は短期雇用を予定しており、職務内容も大きく異なっていた。つまり、希望退職は会社の意図に反して、男子は圧倒的な過小、女子は圧倒的な過大となったのである。この結果は予想されたものであろう。短期

20) 同上第128号(同年2月1日)。つぎのような意見がみられた。「私はちょうど結婚しようとしたところだったのでちょうどよかった」(女性)、「共稼ぎの人は、仕事の上から見ると余り役に立たない人が多い。お互いに仕事に追われている面から見れば、やめてもらうのもやむを得まい。不明朗な空気も残したが、やむをえなかった措置だともっている。」(男性) なお、ドイツでは解雇制限法で、整理解雇は「福祉的観点」(soziale Gesichtspunkte)にもとづいておこなわれなければならないとされており、だれを解雇するかというときに「福祉的選択」(soziale Auswahl)が問題とされる。基準として勤続年数、年齢、家族の扶養責任があげられるが、「家族の扶養責任」の一つとして「共稼ぎ」か否かが、ドイツにおいて「公正な」基準の一つとして重視されてきた。だが、現在では過度に重視することは望ましくないとされている。詳しくは、藤内和公[1996]「ドイツの整理解雇における人選基準」、『岡山大学法学会雑誌』第45巻第3号、参照。また、拙稿[1989]「雇用調整をめぐる西ドイツ労使関係の研究」、『職業訓練大学校』も参照されたい。

21) 処遇制度の変遷は労使関係上の大きなテーマであり、東レにおいても労使の係争となる問題であったが、このテーマをここで扱う余裕はない。別の機会に検討したい。

表4：第三次操短における希望退職募集（東レ）

① 会社提案

② 希望退職申込数

	男	女	計
滋賀	1,180	440	1,620
愛媛	110	130	240
瀬田	20	220	240
計	1,310	790	2,100

	男	女	計
滋賀	153	732	885
愛媛	25	425	450
瀬田	8	484	492
計	186	1,641	1,827

出典：表2に同じ。81, 83ページ。

雇用を前提とした場合は、希望退職募集は有利な退職条件の提示であり決して悪くない。他方、長期雇用を前提とするものにあっては、きわめてきびしいものである。この両者に対して、同一の条件を提示した場合、こうした結果がでるのはいわば当然のことであった。会社の「双方都合の良い者」という当初の日論見どおりにはいかなかったのである。さらにすでに述べたように、一部で共稼ぎ女性への退職勧奨行為もみられた。

会社は予想以上の女子の希望退職の申し込みに驚き、1カ月単位で嘱託として一部を残留させたいという申し入れをおこなっている（もっとも、この申し入れは第四次操短勧告により、後に白紙に戻された）。また、男子については予定数に満たないため、「優先採用条件付き解雇」の募集が労使の協約に基づいておこなわれた。言葉こそ「解雇」であるが、条件は先の「一時離職」の場合と同一であり、3カ月後全員復職している。つまり、男性に関していえば、「希望退職」は文字どおりのかたちでおこなわれたとみてよい。

にもかかわらず、この希望退職の募集はかなりの非難を全織同盟本部からあびた。そして1958年3月13日の化繊部会の代表者会議のもので今後の処理について次のような方針が決定された。①操短による今後の余剰人員は輪番休日制、または会社補償による休業で処理する。会社補償額は80%を下回ってはならない。②会社側との交渉は部会三役に一任する。これに基づいて、4月18日東レ労組も「輪番休日」による余剰人員の吸収を決定し、会社と協約を結んでいる。

この輪番休日は12月まで続けられた。ここでは、日本では例外的といえるまでの、産別「全織同盟」の指導力が強く窺われると共に、企業別組合とのせめぎあいが知らされる。そのせめぎあいは企業内労使協議制の充実と共に企業内交渉の強化の方向に進むことになるのである。

さて、最終段階は4月から9月にいたる第4次操短である。4月3日の全織同盟の化繊中調委員長から4月1日以降の操短対策について次の示達が出された。「①希望退職、失業保険適用は認めない。②今後の交渉は休日の増加、帰休体制のいずれを採用しても賃金は会社保償^(マア)として、賃金80%を獲得する。③これらの条件がととの^(マア)はないときは、化繊本部の指示を得て中労委へ提訴する。」中労委への提訴は当時はよく使われた方法であった²²⁾。

さて、4月18日、東レ労組の操短対策委員会は第4次操短について、余剰人員の吸収は滋賀、愛媛同一条件で月4回以内の輪番休日とするように決定した。5日後の中央団交で、滋賀、愛媛、瀬田とも5月1日から6月30日まで1ヵ月間に一人4日以内の輪番休日制をとることが決定した。休日中の賃金保障は月給者が100%、日給者が本給80%、その他は100%とされた。7月以降、ようやく操業率は徐々に回復したが、一部の職場では12月でも輪番休日がおこなわれていたという。ともあれ、4次にわたる操短はようやく終止符をうつこととなったのである。この時期から、レーヨン部門の縮小と合繊部門の拡大がはじまる。1958年から59年にかけて、滋賀工場から300名、愛媛工場から30~40名を三島工場、プラスチック研究所、名古屋研究所などへ転出、レーヨン部門の余剰人員の合繊部門への転出などがおこなわれ始めるのである²³⁾。いずれも操短などによる余剰人員の大量転勤について、会社から組合へ申し入れをうけて

22) 昭和31年から40年にかけて、中央労働委員会がおこなった調整については、争議調整制度研究会〔1996〕『全国的労働争議調整実態の研究』上巻・下巻、日本労働協会、を参照せよ。また、昭和20年代については、労働争議調査会〔1956〕『戦後労働争議実態調査 第4巻 繊維労働争議と組合運動』、および労働争議調査会〔1957〕『戦後労働争議調整史録——中労委の記録から』上巻・下巻を参照のこと。

23) 『東レ組合新聞』第156号（同年12月21日）、第158号（1959年1月11日）、第171号（同年6月1日）。

いるが、若年者（従来25歳未満が条件であったのが28歳まで枠を広げている）中心であり、余剰部門から新規事業への転勤だけに、希望者の募集に対して応募する者は多く、労使関係上の問題とはなっていない。高度経済成長のなかで大胆に進められるスクラップ・アンド・ビルドの兆しがみられるのもこの時期なのである。

2. 三菱レイヨンの事例

1950年代の異動に関する労使協議の状況を三菱レイヨンについてみることにしよう。東レの状況とほぼ同じなのだろうか。それともかなり違っていただろうか。

三菱レイヨンは、戦後「過度経済力集中排除法」によって分割された化学企業の繊維部門であり、労働組合も会社分割とともに分離独立している。

(1) 57年大規模操短

三菱レイヨンの場合には、第1・2次操短勧告のときに、希望退職募集を組合は認めている。それは全織の方針とは違っていた。しかし、組合史によれば「組合管理のもとに退職者を募るほうが最善であるという空気が強かった」という。結果は会社提案644人を15名上回る659名であった。また、うち女性は610名と圧倒的多数を占めた。また、第3次操短勧告のときは、女性中心の2主力工場では東レの場合とは逆に一時帰休を実施しており、男性の多い1主力工場では所内配転51名とアクリル新会社への「転換」65名（退職派遣、現代の範疇としては「転籍」ということになるだろう）が行なわれた。「転換」については労使は対立したまま会社が押し切った。さらに、1958年にはいってからは、輪番休日（賃金保障80%）がおこなわれた。これは東レと同様である。

さて、会社からの申し入れによって1957年8月に臨時中央生産委員会が開かれ、それで会社が操短対策にともなう人員問題について次の提案をおこなった。

1. 余剰人員

(1) 大竹工場

- イ 有機減産に伴い 8月より約80名, 10月以降約100名
- ロ 製 9月より約60名
- ハ 薬品 12月より18名 (二硫化回収装置完成による)
- 小計 8~12月末まで約160名

(2) 紡績 (岐阜, 幸田) 工場

- イ 操短によるもの 約300名
- ロ 7日操業停止によるもの 約240名
- 小計 540名
- 合計 約700名

2. 対策

(1) 希望退職を募集する

- イ 大竹工場においては, 男女全員を対象として募集する。
- ロ 紡績工場については, 勤続3年以上の女子を対象として募集する。
- ハ イ~ロに対する条件として, 退職金を基準額+基準内賃金の2ヵ月分とする。

(2) 一時帰休体制

希望退職者が予定に満たない場合, 失業保険給付の適用を受けて一時帰休制を実施する。

(3) 一時的解雇 (大竹の場合, 製二は失保適用とならぬ可能性があるため, これを補完する意味)

- イ 6ヵ月の失業保険の給付を受けて待機し, これを1年間くり返す。
- ロ 本人の希望, 勤続, 家庭の状況, 仕事の都合により, 必要な人員だけを指名して休ませる。

細部については希望退職締切後, おって協議する。

3. 名古屋工場については希望者がいる可能性もあるので, 希望退職者を募集する。

4. 希望退職, 一時帰休体制, 一時的解雇等あらゆる努力をしても, なお目だつ余剰がある場合, 思い切った人員整理を断行せざるを得ない。

しかし, かかる事態にならないことを願うが, 今回, 犠牲をわかれ公平を期

すため、(1)就業規則の解雇条項に該当すると思われる人、(2)欠勤がちの人、(3)有夫の婦、(4)長期欠勤中の人については、自発的にやめてもらうことになる。

組合は、これに対して、回答を留保し「本日はききおくことにとどめ」た。

化繊産業は産業別交渉がおこなわれており、全繊同盟化繊部会と化繊メーカーとで、1957年8月第1回化繊労使会議が大阪で開かれた²⁴⁾。会社側は「化繊の操短に伴い、専業7社従業員8万人中より約3,000人の余剰人員がでるが、このうち約1,000人は配置転換で吸収し、残余の2,000人については希望退職、一時帰休の方法で対処したい。個々の整理問題は単社交渉で行ないたい」と提案した。

しかし組合側は、全繊同盟の方針にそってこれに反対の態度を表明し、「人員整理という共通問題であるから連合交渉で行ないたい」と主張したため、結論がでないまま別れた。……(組合側の申し入れの)結果、9月2日に化繊協会(大阪)において労使の代表者会議(組合側三役も会社側7名)が開かれ、組合側が一時帰休制を認める方針を打ち出したため、この席上、組合側が提示した10項目にのぼる条件について会社側は「考慮する」との態度を示し、交渉は急進展することになった。

化繊部会申し入れの10項目

1. 操短以外の原因を理由にした便乗的な合理化に反対する。
2. この操短で人員整理を行なわないこと。
3. 余剰人員については休日増加、一時帰休の方法で処理すること。
4. 余剰人員については現在、概算2,800人程度と発表しているが、次の方法でしぼること。
 - (1) 定員が不足している職場、時間外労働の多い職場等について人員を補充する。
 - (2) 休日、休暇が完全にとれるように人員を確保する。右の職場に欠勤見込み人員をも考慮すること。
5. 時間外労働は労基法33条の定めに該当する以外、一切これを認めない。
6. あらかじめ予想される時間外労働はこれを行わず、すべて人員補充により行

24) 全繊三菱労働組合『組合20年史』283～299ページ、とくに288、9ページ。

なう。

7. 操短中は原則として従業員の新規採用は行なわないこと。
8. 自然退職人員を見込んだ人員を確保すること。
9. 操短実施によって、新たな必要による保全作業のため人員を確保すること。
10. 本人の希望をきいて操短のない事業場に人員を吸収すること。

この間、組合側は通産、労働の両省に対し、操短についての善処方を申し入れ、他方、会社側は9月2日、労働省に対し失業保険適用により一時帰休制度実施を申請。9月5日の第二回労使会議で「帰休者が就業者より不利益にならぬことを前提として、一時帰休制を実施すること」で了解点に達した。さらに8日の化闘で「原職復帰と一切の解雇退職のないことを条件に、一時帰休制を原則として認める」ことを決め、今後は単社交渉を行なうことになったのである。

単社交渉に臨む方針は、完全雇用と賃金100%保障を勝ち取ることであったが、ここで重要なのはつぎの文面である。「この一線が確保されたとき、女子の特殊事情から希望退職をのぞむ者（真の意味での希望退職は、組合を通じて行なう）に対しての処置を同時に解決していきたい。」繊維産業の場合、短期勤続の大量の若年女子が主力労働力であり、彼女たちの場合には、退職金などの上積みのある「希望退職」は必ずしも不利なものではなかったからである。

会社の提案はつぎのとおりであった。①まず希望退職を募りたい。②これで定員に満たない場合には、一時帰休の希望をとりたい。③①～②を実施しても、なお定員に至らない場合には組合と協議したい。④帰休の条件については、できるかぎり組合の意向を受け入れたい。

組合は、全繊同盟や化繊部会の方針とは異なるが、組合管理のもとに「真の希望退職」は認めてよいのではないかという空気が強かった。そのため、交渉は合意にいたり、当初会社提案の644名に対して、実際は3工場合計で659名の希望退職者（男子49名、女子610名）が出たため、第一次操短の人員対策はこれで終了した。

第2次操短では、すでにみた東レ以外でも大量の退職者が出ているが、三菱の場合は幸田84名、岐阜76名の余剰人員が再び発生した。これに対して、一時帰休（真に希望する者のみ）が実施された。また大竹工場でも操短が強化されたため、場所協議会でつぎの決定がなされた。①部内配転については増産になった場合、原則として現職復帰する。②昇給、賞与については不利益にしない。③前回配転者は原則として配転しない。④作業加点のないところでは組合と協議する。余剰人員は116名であったが、うち場所内配転が51名、新光アクリルへの転換が65名であった。

第3次操短は、全織同盟のなかでは希望退職や一時帰休への批判が強く、三菱でも輪番休日がとられた。その間の賃金保障は80%で妥結した。輪番休日制のやり方は大竹工場と幸田工場・岐阜工場では異なっており、前者では女子は配転、男子は各人月2日以内の休日、後者の工場では1ヵ月一人最高4日越えないこととされた。現代風にいえば、まさしくワークシェアリングによる雇用確保策であった。操短は、1958年秋に峠をこえるが、「これ（操短の経験）を機として経営協議会ないしは生産委員会のあり方を根本的に考えなおすべきであるとの認識が各組合につよまった」²⁵⁾。

また、1956年には繊維機械の製造工場の閉鎖問題も発生している。組合は再建策を出す、会社はこれを拒否。結局、条件闘争に移行した。会社は転任による完全雇用は保障するとしたが、結局130名のうち、他の事業場への転任（転勤）は83名であり、47名は「希望退職」している。

(2) 分社化と派遣問題

現在では、子会社化や分社化、それにともなう出向・転籍などはごく一般的な異動政策であり、労使協議の手続きも確立している。しかし、昭和30年代初頭においては、こうした事態に対する組合の対応、労働者個々人の受け取り方は不信と不安に満ちていたといつてよいであろう。ここでは新繊維部門の子会社設立にともなう人員問題をテーマとしてとりあげることにした。

25) 同上229ページ。

再生繊維から合成繊維への対応のために、三菱レイヨンはまず、1955年末セラニーズ社とアセテート系の技術導入契約にもとづいて、翌年7月に菱光アセテート株式会社（1958年に三菱アセテート株式会社に改称）を設立し、生産工場を富山に建設した。ついで、アクリル繊維についてケムストランド社の技術導入により、1957年末に新光アクリル繊維株式会社（1958年に三菱ボンネル株式会社に改称）を設立し、大竹工場の隣接地に新工場の建設をはじめた。すべての人員を新採用することはかんがえられない。当然、従業員派遣の問題が発生することになる。

まず、アセテート社の場合、会社は1956年3月の臨時中央生産委員会で、新会社の人事問題について、次の点を明らかにした。①本管員（本社管理扱い社員のことか……引用者）はすべて当社から休職派遣（現在の定義では出向にあたる）を考えている。従って給与などの労働条件は当社と同じにする。②場管員（事業場管理扱い社員のことか……引用者）は新会社で採用する。ただし、そのうち役付、基幹工、特殊技能者などごく少数は当社から派遣することになるが、これは当社を退職して新会社にいくことになる（現在の定義では「転籍＝退職出向」にあたる）²⁶⁾。場管員の労働条件は、すべて新会社の規定にしたがうことになるが、当社から行く者は退職金の勤続年数を通算し、給与は現収を割らない。

これに対して、組合の基本的姿勢は「本管員と場管員を別扱いするのは不当であって」、場管員も休職派遣とすべきであるという主張であった。会社は人事管理については一つの形で運用したいとするものの、新会社の本管員は三菱レイヨンですべて採用するとした。労使協議は8月、10月、11月とつづくが労使に歩み寄りは見られなかった。会社と組合の交渉が遅々として進まず延び延

26) 現代の人事慣行からすれば、管理職クラスは転籍、組合員は出向というのが一般的である。本社採用従業員と事業場採用従業員との区分とは同一視できないが、前者を出向、後者を転籍とするこの方法は、現在の感覚からすれば、事業場採用従業員が非正規従業員に近い扱いを受けていたとさえいえるかもしれない。筆者の定義によれば、事業場採用従業員は「社員」ではなかったようにもみえる。

びとなっていたが、その間にも富山工場の建設は進み、企業は「希望者」に個別にあたることで、退職して派遣される者が徐々にふえていった。組合にこれを規制する力はなかった。結局、企業が主張を押し通し、労使合意は成立しなかったのである。翌年、組合は会社の措置を認めざるをえなかった。

『組合20史』によれば、この問題が労使合意に達しなかった理由はずぎのことである。「本問題の処理が遅延せざるをえなかった背景には、会社側が①外国との合併会社であることを理由として、レイヨン労組の影響を完全に断ち切り、労務管理についても比較的自由的立場で決定し運営したい。②新企業であるため、企業の動向がどのように発展するか不安があった。ことなどが推測されるが、一方、組合や組合員の間にも①別会社であるため本管員、場管員の差別をつけることを否定しながらも会社の提案を認めるべきであるという考え方もあった。②該当者は少数であり、経済闘争と異なり比較的関心がうすかった」ことも一因であったと考えられる²⁷⁾。ともあれ、菱光アセテート労働組合は1957年11月に結成式をあげることとなった。

つぎ、アクリル新会社の場合をみておこう。主力工場と隣接するにも関わらず、会社の態度はアセテート会社の場合と同様であった。1957年末の中央生産委員会において、会社は①従業員は新光独自の部課については本管員はレイヨンより求職派遣または現職派遣、場管員は退職派遣または独自に採用する。②レイヨンより重なる部課については本管員、場管員とも現職派遣としたい、と説明した。これに対して、組合は①大竹工場と隣接地にあること。②厚生施設は共同利用であることから、アセテート社の場合と同様に扱うべきではないとしたが、会社の態度は強硬であった。『組合史』から読み取るかぎり、派遣者自身はいわば「選ばれた者」として意識があり、組合との関係は必ずしもじっくり行っていなかったようだ。こうした事情もあって、新会社2社ではそれぞれ組合が結成されるが、この2組合と三菱レイヨン労組との関係はさしあたっては疎遠であったという。

27) 『組合20年史』354ページ。

こうして出向問題は会社に押し切られた形となっているが、会社はなぜ、場管員の休職派遣を認めなかったのであろうか。「選ばれた者」とはいえ、場管員は会社にとって最後まで保持すべき人材とはみなしていなかったのであろう。企業にとってみれば、やりすぎた工職身分格差の縮小をいくらか緩和したいと考えていた可能性が高い。それは人事権回復の延長線上にあった。さらに現組合の影響力を新会社から排除しようとした形跡もある。休職派遣では組合の影響が強く新会社に及ぶからである。この問題を組合は労働協約闘争に移した。その後、会社は新会社の組合結成の直前になって、「今後は場管員も休職派遣とする」旨の提案を組合にしている。組合はもちろん喜んでこれを受け入れた。新会社での組合結成が影響したことは想像に難くない。会社の組合の影響力排除政策は必ずしも成功しなかったのである。これらの事例を見る限り、当時の会社の組合政策は対立的であり、対抗的労使関係が成立していたといえよう。協調的組合主義でなる全織同盟加盟組合においても、企業の政策いかんによって、労使関係は変動することがわかる。企業の政策は東レとかなり異なっていたのである。

さて、1950年代は、激しい労使対立が社会の表面に現れることが減ったとはいえ、化繊産業の操短問題の山場であった1958年は王子製紙争議の年でもある。日本の大企業でさえ、相互信頼の労使関係はまた確立していない時代であった。それはかなり協調的だともわれる化繊産業でさえ、当てはまっていたようにおもわれる。労使協調的であることと「相互信頼」とは同じではない。こうした状況は本格的な高度経済成長期においてどのように変化するのであろうか。それが次節のテーマである。

(未完)

*本研究は、(財)労働問題リサーチセンターならびに(財)関西経済研究センターの研究助成を受けている。